



TRIMESTRALE AREA LOMBARDIA OVEST

In data 27 giugno 2019 si è svolto il secondo incontro annuale tra le OO.SS. e le seguenti funzioni Aziendali della Regione e dell'Area Lombardia Ovest.

Erano presenti:

- Per il Personale: Lorena Mantica, Responsabile Regionale del Personale, e Agostino Trotti, Coordinatore Area Lombardia Ovest
- Per le Relazioni Sindacali: Stefano Tura
- Per le Funzioni commerciali: Lorenzo Piatti, Direttore Commerciale Personal
- Per la Direzione Immobili: Massimo Marra, Responsabile a livello di Direzione Regionale, e Stefano Arpino.

PERFORMANCE

Il dott. Piatti ha fornito il dato commerciale della Direzione Regionale Lombardia, evidenziando che ad oggi siamo “solo” al 95,5% del budget, in posizione intermedia nella “classifica” delle varie direzioni regionali; secondo noi il dato è invece molto positivo, tenuto conto delle gravi carenze (organici, riorganizzazioni, ecc.) esistenti sul territorio. **Abbiamo comunque apprezzato i toni sereni e distesi utilizzati dal Direttore Commerciale Personal nella sua esposizione, e abbiamo auspicato che, quando si pianifica, si pongono in atto e si analizzano gli esiti delle varie azioni commerciali, a differenza di quanto avviene troppo spesso e con esasperante frequenza in diverse filiali dell'Area, ricercando sempre modalità e comportamenti corretti e rispettosi della dignità delle persone.**

POLI ESTERO, RIPORTAFOGLIAZIONE FILIALI IMPRESE E GESTORI AZIENDE RETAIL

Abbiamo affrontato nuovamente la situazione molto delicata relativa all' operatività estero che attualmente grava sul perimetro Imprese. La mancata lungimiranza dell'Azienda circa l'evidente turn-over che andava da tempo programmato, ha di fatto determinato un'emergenza che subiamo giornalmente, aggravata dagli esodi già avvenuti, da quelli in corso e da quelli previsti a breve.

Ci è stato confermato che le/i colleghe/i di recente adibizione ai Poli Estero hanno un percorso formativo importante costituito da un mix di corsi in aula (remota), corsi on-line e affiancamento della durata complessiva di 2 anni, per circa 800 ore di formazione pro capite.

Rileviamo che, a cinque mesi di distanza dalla partenza del progetto, l'unica modalità di formazione erogata sia l'affiancamento a colleghi individuati come 'tutor' che, nel frattempo devono dedicare buona parte del proprio quotidiano ad evadere pratiche, pena pesanti ritardi nell'eseguire le disposizioni della clientela; al riguardo riteniamo di esprimere un paio di considerazioni.

La prima è che, in una logica di corretta erogazione della formazione, sarebbe stato opportuno prevedere inizialmente dei corsi in aula alternati a corsi on-line e, successivamente, riprendere la materia sul campo, evitando che non debba essere il collega stesso ad elemosinare spazi e conoscenze al Tutor.

La seconda osservazione, fermo restando l'attuale iter formativo che ha imposto l'azienda, è in merito ai Tutor: se ne diamo per scontata la professionalità e la conoscenza, non possiamo stabilire altrettanto per la loro figura di formatori, che richiederebbe caratteristiche e competenze specifiche.

Per noi la formazione è essenziale, ma dovrebbe essere effettuata in ambienti protetti, con docenti qualificati e non confusa con il normale supporto e la normale collaborazione che da sempre esiste tra i colleghi.

Ribadiamo le nostre perplessità in merito, in quanto questa organizzazione del lavoro non appare in grado di sopperire alle esigenze concrete della clientela, soprattutto in termini di rapidità di esecuzione, mettendo a rischio gli importanti ritorni economici.

Riteniamo che non sia più possibile negare che le colleghe e i colleghi siano sottoposti a carichi di lavoro troppo elevati, basti pensare alla dimensione di molti portafogli; soprattutto nell'ambito Gestori Aziende Retail, per esempio, ci sono Gestori che hanno una quantità tale di clienti che fanno temere in una possibile deriva e un inevitabile aumento dei rischi connessi a posizioni debitorie.

Se la priorità è l'attività commerciale, i colleghi non riescono a dedicare tempo sufficiente a smaltire le attività amministrative e in tutti gli uffici e le filiali ci sono pile di faldoni e di scatoloni ancora in attesa di sistemazione (pratiche, documentazione, garanzie, ecc. ecc.).

I referenti aziendali hanno dichiarato che si tratta di una fase transitoria destinata a migliorare perché l'azienda si sta dirigendo su altri canali, quelli digitali e sta cercando delle soluzioni per riportare le filiali tradizionali in una situazione di equilibrio.

A noi pare invece che, ancora una volta, l'azienda stia abusando del forte senso di responsabilità dei propri dipendenti a cui va sicuramente il merito per tutto quanto è stato fatto fino a oggi e che si stanno caricando di innegabili problemi organizzativi e procedurali (a solo titolo di esempio, la sostituzione delle chiavette per NK00 e Inbiz sta creando grandi criticità, vuoi per le ore dedicate dai gestori ad ogni singolo contratto, vuoi per il pessimo funzionamento delle procedure che impediscono ai clienti di operare).

ORGANICI

L' Azienda ci ha rassegnato alcuni dati relativi agli organici francamente desolanti: a fronte di un elevato numero di trasferimenti disposti dall'Azienda, 151 tra uomini e donne, la casella relativa al numero di trasferimenti operati in accoglimento di richiesta delle/dei colleghe/i è desolatamente a zero.

Il dato relativo agli straordinari delle Aree Professionali fa rimanere letteralmente di stucco: nel trimestre, in tutta Lombardia Ovest sono state riconosciute solo 24 ore di straordinario in capo, udite udite, a ben 5 colleghi...

L' enorme differenza tra le ore effettivamente trascorse in filiale dopo l'orario ordinario di lavoro e quelle autorizzate è ricompresa nella causale "NRI": **invitiamo ancora una volta tutte/i le/i colleghe/i a chiedere sempre in maniera preventiva l'autorizzazione allo straordinario e, nel caso in cui questa fosse negata, ad uscire dalla filiale puntualmente al termine del proprio orario di lavoro.**

E' ARRIVATO L' ANTICICLONE AFRICANO...IN FILIALE

Abbiamo chiesto delucidazioni e spiegazioni convincenti al Referente della Direzione Immobili Massimo Marra riguardo alle continue segnalazioni di malfunzionamento o di blocco totale degli impianti di condizionamento che si susseguono incessantemente da un mese in qua in molte filiali dell'Area: ci è stato risposto che, innanzitutto, in primavera è cambiata la ditta che ha l'appalto della gestione e della manutenzione degli impianti, e pertanto ritardi e inefficienze sono in parte imputabili a questo. Inoltre, una temperatura di 30°-32°C in filiale è "tollerabile" e "nella norma", in quanto la differenza termica rispetto alla temperatura esterna non è superiore ai 7°C.

Non possiamo assolutamente accettare tali motivazioni e nemmeno le personali affermazioni fatte dal Referente sulla tollerabilità alle recenti temperature a cui sono stati esposti/i colleghe e colleghi.

L'azienda ha la grave colpa di non essere intervenuta a tempo debito, malgrado segnalazioni avvenute precedentemente e a fronte di situazioni verificatesi negli anni precedenti; se poi la

soluzione provvisoria di queste criticità è l'installazione di "pinguini", che siano almeno sufficienti per numero e potenza a rinfrescare locali mediamente di vasta metratura e che sovente presentano ampie vetrate colpite dal sole.

La normativa recita che è obbligo del datore di lavoro il dover effettuare la regolare manutenzione degli impianti e dei luoghi di lavoro in generale; la disorganizzazione dell'azienda quindi non può ripercuotersi sulla salute dei dipendenti, e, aggiungiamo noi, della clientela.

Chiediamo a questa Azienda di non speculare sulla salute delle/dei lavoratrici/lavoratori e della clientela; guarda caso, la maggior parte degli impianti di riscaldamento/condizionamento che hanno avuto problemi di funzionamento nel mese di giugno avevano già presentato forti criticità nel periodo invernale. Perché non si è provveduto ai necessari interventi di manutenzione/riparazione, forse perché il plafond non era sufficiente, o, peggio ancora, perché si è pensato di "vedere come andava", e, se il Fato fosse stato benevolo, si sarebbe potuto risparmiare qualche euro?

A questo punto, ognuno si prenda le proprie responsabilità, a partire dalla Direzione Immobili, che auspichiamo voglia finalmente confrontarsi in materia con la funzione Tutela Aziendale e con il Medico Competente Aziendale, e possa dare risposte rapide e soluzioni concrete utilizzando toni e modi educati e non arroganti o offensivi nei confronti di chi segnala le criticità; ai preposti/responsabili di palazzo di filiale ricordiamo che la normativa aziendale, all'interno del DVR (Documento di Valutazione dei Rischi) pubblicato in Intranet, riporta al riguardo, all'interno del capitolo "Blocco dell'impianto di climatizzazione/aerazione", una serie di indicazioni chiare e dettagliate che vanno dall'apertura del ticket, al sollecito dell'intervento, e, nel caso il problema persista, alla segnalazione (scritta) al Servizio Prevenzione e Protezione. Se l'anomalia persiste ed in caso di disagi per i lavoratori, il preposto deve proporre al Datore di Lavoro e/o Dirigente Delegato (per il tramite anche di altre funzioni aziendali, quali ad esempio, l'Ufficio del Personale) l'adozione di misure alternative quali una maggior cautela nei confronti di specifici lavoratori (cardiopatici, donne in stato di gravidanza, ecc.), sospensione totale o parziale dell'attività, modifica dell'orario di apertura della filiale, ecc.

Il testo unico della sicurezza (D.Lgs. 81/08) prevede responsabilità e relative sanzioni penali e civili per il preposto; solo adempiendo compiutamente alla normativa nazionale e a quella aziendale la responsabilità si trasferisce, eventualmente, ad altre funzioni aziendali.

Como, 5 luglio 2019

I Coordinatori Territoriali Area Lombardia Ovest
Fabi – First/Cisl – Fisac/Cgil – Ulca – Unisin